

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai negara yang telah merdeka dan menjadi negara hukum, Indonesia harus selalu menjunjung tinggi nilai-nilai hukum yang ada, istilah negara hukum secara konstitusional telah disebutkan pada UUD 1945, Pengadilan Tinggi merupakan salah satu Badan Peradilan yang ada di Indonesia, menangani masalah banding yang dilimpahkan dari Pengadilan Negeri masing-masing daerah, dengan ini diharapkan Pengadilan Tinggi dapat menjadi tempat banding terdakwa yang telah diadili pada Pengadilan Negeri dan tidak merasa puas dengan apa yang mereka terima pada putusan Pengadilan Negeri.

Agar semua fungsi dari Pengadilan Tinggi bisa terealisasi dengan baik membutuhkan seorang pemimpin yang bisa memotivasi serta membuat bawahannya memberikan kontribusi secara maksimal pada organisasi, Hal ini didukung oleh pendapat Hasibuan (2016:170) Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal, jadi dari pendapat Hasibuan dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi. karena terkadang pegawai menghadapi berbagai masalah dan gejala didalam dirinya sehingga ini bisa menggoyahkan komitmen dalam pekerjaannya,

pikiran pegawai menjadi terbagi antara memahulukan kepentingan diluar pekerjaan seperti keluarga dan lainnya atau tetap berada didalam kehidupan kantor.

Selain Gaya Kepemimpinan, Motivasi juga menjadi salah satu aspek yang mendorong kesuksesan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi, Menurut *G. R. Terry* pengertian motivasi adalah sebuah keinginan yang ada pada diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan berbagai tindakan. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai peran sangat penting artinya bagi pegawai atau para pemimpin, karena dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan (tugas) dilakukan dengan bersemangat dan bergairah, sehingga akan dicapai hasil yang optimal (kinerja tinggi) yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien dan efektif. Motivasi berkaitan dengan kepuasan dan kinerja, di mana kepuasan dan kinerja hanya dapat ditingkatkan dengan motivasi yang tinggi, kemauan dan kemampuan dalam melakukan tugas yang didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman. Hasil penelitian yang dilakukan oleh *Herzberg* pada tahun (1959) ialah bahwa para pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan pada faktor-faktor yang sifatnya internal seperti keberhasilan mencapai sesuatu, pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karir dan pertumbuhan profesional dan intelektual, yang dialami oleh seseorang, Sebaliknya apabila para ASN merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya eksternal, artinya bersumber dari luar diri pekerja yang bersangkutan seperti kebijaksanaan organisasi, pelaksanaan

kebijaksanaan yang telah ditetapkan, supervisi oleh para pimpinan, hubungan interpersonal dan kondisi kerja.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai penggerak sebuah organisasi, pemimpin memang harus selalu memperbaiki Gaya kepemimpinan dan memberikan motivasi pada bawahan agar tujuan organisasi itu dapat berjalan sebagaimana mestinya. Tetapi, satu hal yang juga harus dipenuhi dan didapatkan bagi pegawai adalah kepuasan dalam bekerja. Karena ini sangat berdampak bagi kualitas kerja pegawai itu sendiri. Ini diperkuat oleh pendapat (*Robbins dan Judge, 2015*) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik- karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang relatif tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang lebih rendah memiliki perasaan yang negatif.

Untuk mendalami latar belakang, peneliti melakukan survei awal pada 20 orang ASN di Pengadilan Tinggi Palembang.

Tabel 1.1

Survei Awal Gaya Kepimimpinan Pada Pengadilan Tinggi Palembang

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah pimpinan mengawasi pekerjaan yang dilakukan pegawai?	7 (35%)	13 (65%)
2	Apakah pimpinan mengarahkan pegawai dalam penyelesaian pekerjaannya?	5 (25%)	15 (75%)

3	Apakah pimpinan memberikan teguran atau peringatan ke pegawai yang tidak hadir?	3 (15%)	17 (85%)
---	---------------------------------------------------------------------------------	------------	-------------

Sumber: Diolah dari survei awal, 13 februari 2020

-Dari Tabel 1.1 di atas menjelaskan bahwa mayoritas ASN pada Pengadilan Tinggi Palembang menyatakan bahwa pimpinan tidak mengawasi, mengarahkan, serta tidak memberikan teguran pada bawahan.

Tabel 1.2
Absensi pegawai Pengadilan Tinggi Palembang
Per Januari – Desember 2019

Bulan	T.W	I/S	A	Total Absensi
Januari	78	2	6	9,3 %
Februari	77	4	5	10,5 %
Maret	75	7	4	12,8 %
April	79	3	4	7,2 %
Mei	81	2	3	5,8 %
Juni	77	7	2	10,5 %
Juli	74	8	4	13,9 %
Agustus	80	5	1	6,9 %
September	83	2	2	3,5 %
Oktober	76	2	8	11.6 %
November	74	9	3	13,9 %
Desember	73	12	1	15,1 %

Keterangan: T.W: Tepat waktu, I/S: Izin atau Sakit, A: Alpa

Sumber: Diolah dari data presensi ASN pada Pengadilan Tinggi Palembang

Dari data kuisioner dan presensi di atas, bahwa ada permasalahan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, gaya seorang pemimpin serta kurangnya motivasi dan dorongan pada bawahannya, seperti bawahan yang seringkali tidak masuk kantor dikarenakan pimpinan yang kurang mengawasi bawahannya, dan banyak juga ASN yang tidak puas dengan pimpinan mereka, hal seperti ini bisa menyebabkan turunnya komitmen bawahan atas pekerjaan mereka, dikarenakan rendahnya motivasi dari pimpinan, ASN nantinya tidak puas dalam bekerja yang berujung hasil kerjanya kurang maksimal. Menyadari hal tersebut, maka Pengadilan Tinggi Palembang dirasa perlu untuk memperhatikan segala permasalahan juga memperbaiki gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai hal psikis yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja ASN agar dapat mengayomi dan melayani masyarakat dengan baik. Dan melalui penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja ASN pada Pengadilan Tinggi Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Pengadilan Tinggi Palembang.
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja di Pengadilan Tinggi Palembang.

3. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kepuasan kerja di Pengadilan Tinggi Palembang.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Pengadilan Tinggi Palembang.
2. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap keuasan kerja di Pengadilan Tinggi Palembang.
3. Mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap kepuasan kerja di Pengadilan Tinggi Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat untuk:

1. Tempat penelitian yaitu di Pengadilan Tinggi Palembang untuk mengatasi masalah yang terkait dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kepuasan kerja ASN.
2. Pengembangan dibidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia agar memberikan kontribusi berharga, khususnya bagi kajian tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kepuasan kerja ASN.
3. Peneliti lain yang memerlukan informasi terkait dengan penelitian ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, seperti pengertian, indikator, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan membahas tentang objek dan lokasi penelitian, jenis data, operasional variabel, populasi dan sampel, uji instrumen, metode analisis, teknik analisis, dan alat analisis.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai gambaran umum organisasi, yang meliputi sejarah organisasi, struktur organisasi, dan pembahasan lainnya yang mengenai penelitian pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan mengemukakan kesimpulan dan saran mengenai penelitian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN